

مدى التزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات في محافظتي معان والعقبة /-  
الأردن بتشغيل الأشخاص المعوقين بموجب أحكام قانون حقوق الأشخاص المعوقين  
31/ لسنة 2007، وأثره في الحد من مشكلة البطالة لديهم

إعداد (1)

د. نور طلال البدور

د. فيصل محمد الشقيرات

(جامعة الحسين بن طلال /معان/ الأردن)

( 2017 / 2016 )

---

(1) أعدت الدراسة بدعم من صندوق البحث العلمي في جامعة الحسين بن طلال .

- د. نور طلال محمد البدور / أستاذ مساعد/ قسم التربية الخاصة /كلية العلوم التربوية / جامعة الحسين بن طلال.

- د. فيصل محمد رجا الشقيرات / أستاذ مساعد / قسم القانون /كلية إدارة الأعمال والاقتصاد /جامعة الحسين بن طلال.

- Dr. Noor Talal Mohammad AL. Bdour/ Assistant Professor /Department of Special Education/ Educational Sciences Faculty /Al-Hussein Bin Talal University.

- Dr. Faisal Mohammad AL. Shogairat/Assistant Professor /Department of Law/Business & Administration Faculty/Al-Hussein Bin Talal University

## الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى التحقق من مدى التزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات في محافظتي معان والعقبة في الأردن بتشغيل الأشخاص المعوقين بموجب أحكام قانون حقوق الأشخاص المعوقين 31/ لسنة 2007، وأثر ذلك في الحد من مشكلة البطالة لدى الأشخاص المعوقين، ولتحقيق الهدف المطلوب تم تصميم استبانة للإجابة عن أسئلة الدراسة وأهدافها، وتكون مجتمع الدراسة من (121) مؤسسة تنطبق عليها مواصفات التشغيل، وأظهرت النتائج وجود تدرج ملحوظ في نسبة التزام المؤسسات في تطبيق قانون تشغيل الأشخاص المعوقين في محافظة معان والعقبة مما يعني تفاقم مشكلة البطالة لدى الأفراد المعوقين في المحافظتين، كما أظهرت الدراسة تساوي في نسبة عدم التزام المؤسسات بالقانون و لا يختلف ذلك تبعاً لنوع المنشأة (عام/ خاص/ شركات) أو تبعاً للمحافظة معان أو العقبة، وتوصي الدراسة بضرورة توفير إحصاءات متجددة ودقيقة عن خصائص تشغيل الأفراد المعوقين في المحافظتين و تفعيل نص مشروع قانون حقوق الأشخاص المعوقين المتعلق بتشغيل الأشخاص المعوقين لعام (2016)، وكذلك تفعيل الجزاءات القانونية بحق من لا يلتزم من القطاع العام والخاص بتشغيل الأشخاص المعوقين، والزامهم بدفع قيمة أجور العاملين من ذوي الإعاقة وفقاً للنسبة التي حددها القانون في تلك المؤسسة ورصدها في الصندوق الوطني لدعم المشاريع الخاصة بهم.

### الكلمات المفتاحية:

تشغيل الأشخاص المعوقين، قانون حقوق الأشخاص المعوقين، بطالة الأفراد ذوي الإعاقة.

## Abstract

The Extent to which Public and Private Sector Institutions and Companies in Ma'an and Aqaba / Jordan are Committed to Employing Persons with Disabilities Under the Provisions of the Law on the Rights of Individuals with Disabilities 31/2007 and its Impact on Reducing their Unemployment Problem

The present study aimed at verifying the extent to which public and private sector institutions and companies in Ma'an and Aqaba governorates in Jordan are committed to employing persons with disabilities under the provisions of the Law on the Rights of Persons with Disabilities. It also aims to investigate the impact of this on reducing the unemployment problem among these persons. In order to achieve the desired goal, a questionnaire was designed to answer the study questions and objectives. The study population consisted of (121) institutions to which the employment requirements apply. The results showed a significant decrease in the commitment of institutions in the implementation of the Employment Law for Individuals with Disabilities in Ma'an and Aqaba, and this means that unemployment among persons with disabilities in the two governorates is extremely high. The study also showed that the degree of non-compliance of the institutions by the law does not vary according to the type of institution: public, private, or companies or according to the governorate: Ma'an or Aqaba.

The study recommends the need to provide updated and accurate statistics on the characteristics of the employment of disabled persons in the two governorates and to

enforce the law with regard to the employment rights of persons with disabilities. The legal punishments for the institutions and companies which are not committed to employing persons with disabilities must be enforced. When the institutions or companies do not employ the percentage of disabled people required by the law, they are obliged to pay the wages of workers with disabilities they are supposed to employ in that institution. The money is put in the National Fund for the Support of Persons with Disabilities projects.

**Key words:** employment, persons with disabilities, law, rights of individual with disabilities, Unemployment

## مقدمة:

يعد العمل من الركائز الأساسية التي يقوم عليها الاستقرار الأسري والمجتمعي، بوصف العمل لا سيما المأجور منه الطريق الذي يسلكه الفرد لتوفير متطلبات حياته وحياته أسرته من المال الذي يعد عصب الحياة ولا تقوم الحياة ولا تستقر دون توفره لسد الاحتياجات اليومية و لإدامة الحياة وتحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي والنفسي، هذا ولا تنحصر الحاجة للعمل في فئة معينة، بل أن الدستور الأردني جعل من العمل حقاً للجميع و أوجب على الدولة أن توفر للأفراد الفرص المناسبة للعمل حسب الحاجة، ولعل عمل فئة الأشخاص المعوقين بوصفهم إحدى الفئات التي يتكون منها البناء المجتمعي من الأمور التي كفلها الدستور ابتداءً عندما جعل الأردنيون متساوين في الحقوق والواجبات دون النظر إلى الجنس والعرق والشكل وأي فرق آخر، ومن ثم تكفل بذلك قانون رعاية الأشخاص المعوقين بتعديلاته كافة، الذي ألزم أصحاب العمل بتشغيل وتأهيل عدداً من العمال من هذه الفئة في منظماتهم أو منشأتهم حسب ما يتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم نظراً لما لهذا العمل من أثر في تحسين أوضاعهم النفسية والاقتصادية والاجتماعية والقضاء على الفجوة بينهم وبين الأسوياء عبر دمجهم في مجتمع العمل، كما ويمنح تشغيل الأشخاص المعوقين فرصة التعبير عن أنفسهم وقدراتهم التي حباهم الله تعالى بها الذي ما أخذ إلا ليعطي، ومن الواجب أن نشير هنا إلى أن الأشخاص من ذوي الإعاقة - على ما أبدته بعض الدراسات النفسية والاجتماعية يشعرون أنهم عبء ثقيل على عائلاتهم وأنفسهم وأن لا فائدة مرجوة منهم، ولا أهداف أمامهم مما قد يفودهم إلى فقد الأمان والثقة بالنفس ويزيد من مشاعر القلق والدونية لديهم، والذي سينعكس على سلوكهم اليومي ونظرتهم للآخرين، ولعل هناك ظواهر عديدة تلتصق بهم كالتسول والانحراف والفقر ونحوها نتيجة متطلباتهم المالية التي قد تختلف زيادة وضعفاً حسب درجة الإعاقة وفتتها والعمر الذي يكون فيه الشخص المعاق و الوضع المعيشي لأسرته، ونظراً لأن عمل تلك الفئة ضرورة اجتماعية، نفسية و اقتصادية؛ فقد ارتأينا أن نبحت في هذا الموضوع الهام والذي يتعلق بتشغيل فئة الأفراد المعوقين ومدى التزام أصحاب العمل من القطاعين العام والخاص بالتشريعات المنظمة لذلك في محافظتي معان والعقبة بوصفهما من المناطق التي لم تحظ بالدراسات المسحية الكافية المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعاقين وتحديد مستوى العمالة أو البطالة لديهم.

## الإطار النظري

أ. الأشخاص المعوقون:

يُعد الأشخاص المعوقون مكوناً أساسياً من مكونات المجتمعات البشرية المختلفة، فهم موجودون بنسب متفاوتة في كل مكان وزمان، دون حدود أو تمييز بينهم وبين غيرهم من الناس بالاعتماد على عرقهم، أو فئتهم الاقتصادية، أو الاجتماعية أو مستوى ثقافتهم (الخطيب وآخرون، 2013). فالإعاقة لغوياً: تعني التأخير أو التعوق، ومنها اشتقت المعوق، وورد في المعجم الوسيط: عاقه عن الشيء - عوقاً أي منعه منه وشغله عنه، فهو عائق والجمع عوق، وعوقه في كذا: أي عاقهن وتعوق أي امتنع (المعجم الوسيط، ص637) وتعزف منظمة الصحة العالمية ( The World Health Organization، 2001) الإعاقة بأنها: " كل قصور يعاني منه الفرد نتيجة الإصابة بمرض عضوي أو جسدي أو عقلي يؤدي إلى حالة من العجز الذي يمكنه من أداء واجباته الأساسية معتمداً على ذاته أو ممارسة عمله والاستمرار فيه بالمعدل الطبيعي"، كما وعزف قانون الأشخاص المعوقين الأردني رقم (31) لسنة 2007 الشخص المعوق بأنه:

" كل شخص مصاب بقصور كلي أو جزئي بشكل مستقر في أي من حواسه أو قدرته الجسمية أو النفسية أو العقلية إلى المدى الذي يحد من إمكانية التعلم أو التأهيل أو العمل، بحيث لا يستطيع تلبية متطلبات حياته العادية في ظروف أمثاله من غير المعوقين".

هذا وتشتمل الإعاقة على فئات: الإعاقة العقلية، صعوبات التعلم، الاضطرابات الانفعالية والسلوكية، الاضطرابات السلوكية، الإعاقة الجسمية والصحية، اضطرابات التواصل، اضطراب التوحد، الإصابات الناتجة عن صدمات الدماغ، الإعاقة السمعية، الإعاقة البصرية (Hallhan, Kuffman, & Pullen, 2012).

ومما تقدم نستنتج أن الإعاقة هي: حالة قصور أو عجز في قدرة الفرد الجزئية أو الكلية على إنجاز وظائف أو عدة أنشطة هامة نتيجة لإصابة إحدى الوظائف الأساسية في جسد الفرد المعاق.

#### ب. تشغيل الأشخاص المعوقين ومشكلات البطالة لديهم:

يُعد التشغيل وسيلة لكسب العيش الكريم لأي إنسان وخاصة الشخص ذو الإعاقة، ويمكن تعريف تشغيل الشخص المعاق بأنه: " حصول الشخص المعوق على عمل يُمكنه من الحصول على دخل منتظم لقاء ما يبذله من جهد أو ما يقدمه من خبرة في معرض إنتاج السلع أو الخدمات"، هذا ويعتبر التشغيل أحد أهم حلقات التأهيل المهني والمقياس الحقيقي لنجاحه الذي يتكون من حلقات: (التقييم، التوجيه والإرشاد، التهيئة المهنية، الإعداد والتدريب، تحليل العمل، التشغيل والمتابعة) (الزعمط، 2011).

وتتنوع مجالات فرص العمل المتاحة للمعوقين محلياً في التشغيل إلى سوق العمل المفتوح (حسب نظام تكافؤ الفرص)، الاستخدام المحمي، التشغيل في المشاريع الفردية، العمل المنزلي، العمل في المشاريع العائلية، تعاونيات المعاقين، التشغيل من خلال الوظائف المخصصة للمعوقين والتشغيل ضمن الحالات الإنسانية (الزارع، 2006)، ويحتاج الأشخاص المعوقين إلى تأهيلهم وتدريبهم مهنيًا حتى يتم إعدادهم للحياة العملية و ضمان عمل مناسب و مريح لهم وذلك بما يتناسب مع نوع إعاقتهم وقدراتهم، وهناك مجموعة من الأعمال التي تتناسب قدرات الفرد ذي الإعاقة للعمل فيها مثل: بعض الأعمال الإدارية ( كاتب، ناسخ تصوير) والمكتبية، وكذلك أعمال بسيطة كأعمال الصيانة والنجارة والمخابز وتحضير الحلويات وأعمال الإصلاحات الخاصة بالإلكترونيات، وكذلك تنسيق الزهور وتركيب قطع المصنوعات وأعمال التصوير الفوتوغرافي وغيرها من الأعمال ( المعايطة و القمش، 2007) .

ويُشير أبو ملحم (2010) إلى أن التشريعات الاجتماعية تنقسم في نظرتها إلى تشغيل المعوقين إلى قسمين وهما: قسم يأخذ بمبدأ التشغيل الإلزامي باعتبار أن أصحاب الأعمال ما زالوا يعارضون على تشغيل الأفراد المعوقين وذلك لعدم اعترافهم بكفاءة وقدرة الفرد المعوق في العمل، وقسم آخر اتجه إلى الأخذ بعدم ضرورة الالتزام بتشغيل الأفراد المعوقين وذلك بوصفهم أفرادًا متكافئين مع غيرهم من العاديين في قدرتهم وإنتاجهم ويعتقدون كذلك بضرورة ترك الفرد المعاق للمنافسة الحرة تحقيقًا للمساواة والعدالة، وأيضًا إن إلزامية تشغيل الفرد المعوق تؤدي إلى جرح مشاعره بكونه مفروضاً على صاحب العمل مما قد يسبب له إحساساً بالعجز و ضعف القدرة.

كما و يُشير إلى أن الرأي المتعلق في بطلالة الأشخاص من ذوي الإعاقة يُنقسم إلى قسمين، فالرأي الأول يرى بأن المصلحة تقتضي تشغيل الفئات غير المعاقة (العاديين) عند وجود البطالة، مقارنة بتعليم وتدريب غيرهم، ولعل من مبررات ذلك ميل غير المعوق للعدوانية عند تشغيل المعوق على حسابه بوصفه شخصاً سليماً بدنياً وعقلياً، أما الرأي الثاني فيميل إلى تفضيل تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة على تشغيل الأشخاص العاديين من جوانب عديدة فالعجز الظاهر أفضل من العجز الخفي الذي قد يحمله العاديون، و كذلك تحقيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص الذي سيجعل من الشخص المعاق مواطناً متساوياً مع الآخرين، كما أن أي شخص معرض للإصابة والإعاقة نتيجة الحروب وإصابات العمل والحوادث والأوبئة ونحوها، ويرى من يأخذ بهذا الرأي أن بطلالة الأشخاص من ذوي الإعاقة أكثر خطراً على المجتمع بوصفه سيعاني إلى جانب تبعات الإعاقة من مشكلات البطالة وما يرافقها من مشاعر نفسية سلبية قد تسوقه للانحراف والجريمة، كما أن تشغيل الأشخاص المعوقين له فوائد عديدة من أهمها؛ الحصول على الأجر نتيجة للعمل، الاندماج في المجتمع، العيش في حياة طبيعية داخل المجتمع واطمئنان الآباء على مستقبل أبنائهم وأنهم قادرون على العمل والإنتاج وغيرها الكثير، ويميل الباحثون إلى هذا الاتجاه لإثارته الإيجابية على الفرد المعاق في تعزيز مفهوم إثبات الذات لديه والتخلص من المشاعر السلبية والدونية تجاه الإعاقة.

**ج. معوقات تشغيل الأشخاص المعوقين:** تناول الزارع (2006) العديد من المشكلات والمعوقات والتحديات في تشغيل الأشخاص المعوقين وهي على سبيل الذكر لا الحصر كما يلي:

- لا يُؤمن المجتمع عادةً بتشغيل الأشخاص المعوقين حيث تُجبر بعض المجتمعات الفرد المعاق على البقاء في البيت أو في إطار مؤسسة للرعاية بوصفه غير منتج.
- يؤثر الوضع الاقتصادي العام للدولة أو البلد الذي يعيش فيه المعاق بصورة مباشرة في إمكانية عمل أو تشغيل المعوقين بصورة إيجابية أو سلبية.
- يُواجه تشغيل الأشخاص المعوقين معارضة ومقاومة من أصحاب العمل لما قد يسببه وجودهم من عالة على المصنع أو الشركة أو المؤسسة.
- تفضيل أصحاب العمل استخدام الأشخاص العاديين للعمل المطلوب وميلهم إلى استخدام تعبيرات صعبة و قاسية تجاههم.
- جهل وعدم وجود معرفة كافية لدى أصحاب العمل حول قدرات وإمكانيات الأفراد المعوقين، وتخوفهم من الدخول في تجربة تشغيل المعاقين خصوصاً بالنسبة للإنتاج.

- إمكانية تعرض مثل هؤلاء المعاقين إلى إصابات العمل، والمسؤولية عن ذلك بالإضافة إلى ظاهرة التغييب عن العمل وما قد يسببه من إرباك في مراكز العمل والإنتاج.
- معارضة العمال العاديين قبول العمال المعوقين للعمل معهم في نفس المكان لاعتقادهم أن نتاج وعطاء هؤلاء العمال سوف يكون قليلاً وعلى حساب جهودهم.
- عند حصول الأفراد المعوقين على الحماية والعطف الزائد من قبل أسرهم، فإن هذا يؤدي إلى صعوبة في إقناعهم بأهمية التأهيل والتدريب المهني وفوائده وإمكانية التشغيل فيما بعد.
- صعوبة نقل المعوقين من العمال من أماكن سكنهم إلى مواقع العمل وعودتهم إليها بعد انتهاء العمل وتحويل هذه الصعوبة دون أدائهم للعمل بسهولة ويسر.
- عدم إصدار القوانين والتشريعات الجزائية المطلوبة واللازمة في إلزام أصحاب العمل والمصانع على أنواعها بتشغيل المعاقين واستخدامهم.
- عدم وجود حوافز مادية - وإن وجدت تكون قليلة جداً وغير مشجعة - لمساعدة العمال المعوقين على الذهاب إلى عملهم ومواجهة ظروف إعاقتهم الخاصة، أو توفير وسائل مواصلات تضمن وصولهم إلى العمل.

#### د. مقترحات لتسهيل تشغيل الأشخاص المعوقين وخلق فرص عمل لهم:

يمكن طرح بعض المقترحات والإجراءات التي أظهرتها التجارب في مختلف الدول التي تسعى لتسهيل تشغيل المعوقين وخلق فرص عمل حقيقة لهم ومن أهمها هلال (2009):

1- **التدريب الصحيح:** وهنا يتم تدريب الشخص المعوق على مهنة معينة تكون رائجة ومطلوبة بحيث تخفف إلى أقصى درجة ممكنة من أثر الإعاقة على الإنتاج وتحقيق الاستقلال المادي والتقدم المعنوي للشخص المعاق.

2- **توعية المعوق وصاحب العمل:** لا يكفي التدريب المناسب والجيد وحده إلى فتح أبواب سوق العمل إذ لا بد أن يكون هناك وعي كافٍ لطبيعة موقف المجتمع وأصحاب العمل من الأشخاص المعوقين والإعاقة، وعند ذلك لا بد أن يقدم الأشخاص المعوقين نماذج متميزة في التكيف مع زملائهم في العمل والمرؤوسين وكذلك في القدرة على الإنتاج، هذا وقد ورث صاحب العمل عن مجتمعه مقولات مختلفة أهمها إلقاء مسؤولية تشغيل الأشخاص المعوقين على الحكومة وخصوصاً على وزارة التنمية الاجتماعية أو غيرها من الجهات المعنية، أو قد يعرض شكلاً أو آخر من أشكال الصدقة بدلاً من التشغيل، وهذا بالإمكان إرسال المتدرب في نهاية مدة التدريب ليعمل دون أجر إلى إحدى وحدات سوق العمل المفتوحة كوسيلة لإقناع أصحاب الأعمال بكفاءة الأشخاص المعوقين دون أن يخسر صاحب العمل شيئاً من ناحية وكوسيلة لقياس جدوى التدريب من ناحية أخرى.

3- **التدابير التشريعية (نظام الكوتا ونظام حوافز التشغيل):** ويتم ذلك من خلال سن تشريع يتضمن نظام الكوتا أو الحصة ومن خلالها يلزم أصحاب العمل بتشغيل عددٍ من الأشخاص المعوقين بما يتفق مع حصة أو نسبة محددة من إجمالي قوى العمل. وتخصيص عدد محدد من أنواع الوظائف لهم، وتطبيق هذا الإجراء يظهر دعم الحكومة لاستخدام الأشخاص المعوقين والمساواة في تأهيلهم وإدماجهم، ويشجع أصحاب العمل على تشغيل العمال المعوقين والاعتراف بمهاراتهم وقدراتهم المتبقية، كما يساعد على إقناع أصحاب العمل بأن مسؤولية تشغيل المعوقين يجري تقسيمها

بالتساوي بين القطاعين العام والخاص، إضافة إلى خلق الوظائف للأشخاص المعوقين الذين سيظلون عاطلين عن العمل من دون هذه الإجراءات.

#### هـ . القوانين والتشريعات المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين:

تختلف النظرة الخاصة بحماية حقوق الأفراد المعوقين من مجتمع لآخر، فقد نجدها سلبية في المجتمعات اليونانية والرومانية القديمة التي ارتكزت على وجوب التخلص منهم وحرمانهم من كافة الحقوق، أو إيجابية في ضوء ظهور المشكلات التربوية والصحية والاجتماعية والتي تسببت في معاناة الأفراد المعوقين وأسرههم حيث أدت إلى تسابق هيئات ومنظمات و دول عديدة لرفد الأشخاص المعوقين بالحماية القانونية والاجتماعية وقامت بإعداد الاتفاقيات والتشريعات والأنظمة التي ترعى تلك الحقوق وتوفر الحماية المطلوبة، وفي سبيل ذلك بُذلت جهود عديدة قام بها علماء النفس والتربية والاجتماع والقانون والدين، بالإضافة إلى ضغوطات عديدة مارسها آباء الأفراد المعوقين لتحسين مستوى معيشة تلك الفئة، ونتج عن الجهود الرسمية التي مارستها الحكومات والهيئات الدولية في مجال الحقوق والتشريعات صدور عدد من القوانين والتشريعات الخاصة بحماية الأفراد المعوقين وتوفير متطلباتهم الأساسية (الروسان، 2009).

وفي الأردن فقد بدأ الاهتمام بموضوع إصدار قوانين وتشريعات خاصة بالمعوقين مع بداية ثمانينات القرن الماضي على إثر الإعلان العربي للعمل مع المعوقين عام 1981، فأوصت اللجنة التشريعية التابعة للجنة الوطنية الأردنية للعام الدولي للمعوقين بضرورة إصدار تشريعات وقوانين خاصة بالمعوقين، ولحقه أن أعدت وزارة التنمية الاجتماعية في عام 1982 مسودة مشروع قانون تألفت من (17) مادة لتلك الغاية، وبقيت مسودة المشروع حتى عام 1989، حيث أُجريت بعض التعديلات والصياغات على موادها لتتناسب مع ما جاء في أحكام الدستور الأردني لعام 1952 الذي أكد على أهمية إيلاء الحقوق كاملة للأردنيين مهما كانت ظروفهم وأوصافهم وعدم التمييز بينهم ، فوجد أن المادة (السادسة) منه قد نصت على: " الأردنيون أمام القانون سواء"، كما أكد في موضع آخر على وجوب أن تكفل الدولة فرص العمل والطمأنينة لأفراد المجتمع الأردني حيث نصت الفقرة (3) من المادة (6) على : " تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود إمكاناتها وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين"، كما نصت الفقرة (5) من المادة أنفة الذكر بتوفير حماية خاصة لبعض الفئات منها الأفراد ذوي الإعاقة عندما جاء بها : "يحمي القانون الأمومة والطفولة والشيوخة ويرعى النشء وذوي الإعاقات ويحميهم من الإساءة والاستغلال"، كما أن الدستور قد أقر أحقية جميع المواطنين في العمل دون تمييز و وجوب قيام الدولة بتوفير العمل، مع وجوب أن تحمي الدولة العمل و وضع التشريع الذي يكفل حماية العمال وحقوقهم كافة (المادة 23 من الدستور الأردني).

وفي عام (1993)، صدر قانون رعاية المعوقين رقم (12) لعام 1993 حيث تضمن ضرورة توفير الخدمات التربوية والاجتماعية والصحية والاقتصادية والمهنية للمعوقين، و في عام (2007) صدر قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (31) لسنة 2007، الذي صدر لمعالجة جوانب القصور والملحوظات الميدانية السلبية في قانون (1993) و قد رفع هذا القانون نسبة التشغيل إلى (4%) من عدد العاملين لدى المؤسسات العامة والخاصة - بعدما كانت نسبة (2%) في قانون الرعاية لعام (1993)- حيث أشارت المادة الرابعة منه في البند (ج) المتعلقة بالتدريب المهني والعمل إلى ما يلي:

1- "التدريب المهني المناسب للأشخاص المعوقين وتطوير قدراتهم المختلفة وفقاً لاحتياجات سوق العمل، بما في ذلك تدريب المدربين العاملين في هذا المجال وتأهيلهم.

2- حصولاً للأشخاص المعوقين على فرص متكافئة في مجال العمل والتوظيف بما يتناسب والمؤهلات العلمية.

3- إلزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات التي لا يقل عدد العاملين في أي منها عن (25) عاملاً ولا يزيد عن (50) عاملاً بتشغيل عامل واحد من الأشخاص المعوقين وإذا زاد عدد العاملين في أي منها على (50) عاملاً تخصص ما لا يقل نسبته عن (4%) من عدد العاملين فيها للأشخاص المعوقين شريطة أن تسمح طبيعة العمل في المؤسسة بذلك.

4- التجهيزات المعقولة من قبل جهة العمل".

إضافة إلى تضمين مادة جزائية لمن لا يلتزم بتشغيل الأفراد المعوقين بدفع قيمة أجور العاملين المعوقين الواجب تشغيلهم في تلك المؤسسة ورصدها في الصندوق الوطني للمعوقين دعماً لمشاريعهم، وبعده جاء مشروع قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام (2016)، وبمراجعة مشروع قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2016م، نجد أنه توسع في حماية حقوق ذوي الإعاقة من الجوانب كافة بما في ذلك حقوقهم في العمل بوصفه العنصر الرئيس في تحقيق الأمن الاقتصادي والاجتماعي والنفسي لتلك الفئة ودمجها مع باقي فئات المجتمع عملاً بما استقرت عليه المبادئ الدستورية، فنجد أن المشروع قد تضمن في المادة (14) وجوب تشكيل لجنة تكافؤ الفرص لضمان حماية حقوق تلك الفئة لا سيما تلك المتعلقة بالعمل وأسند لتلك اللجنة مهمة تلقي الشكاوي المتعلقة برفض عملهم على أساس تلك الإعاقة وتصويب أوضاعهم، بالإضافة إلى أن المادة (25) من هذا المشروع قد أكدت على تشغيل ما نسبته (4%) في المنشآت والمؤسسات الحكومية والخاصة (مشروع قانون حقوق الأشخاص المعوقين لعام 2016).

و. بيانات حول حجم الإعاقة أو (الصعوبات الوظيفية) في محافظة معان والعقبة:

تناول تقرير النتائج الرئيسية للتعداد العام للسكان والمساكن الذي نفذته دائرة الإحصاءات العامة في أواخر عام (2015) بيانات عديدة عن حجم السكان وتوزيعهم في الأردن، وكان من أهمها البيانات المتعلقة بمفهوم "الصعوبات الوظيفية" وهو المفهوم الذي تطور على مر السنين بعد أن كان يطلق عليه مصطلح المعاقين وبعده ذوي الاحتياجات الخاصة إلى أن أصبح يطلق عليه حالياً "الأشخاص ذوي الصعوبات الوظيفية"؛ وهم أولئك الأشخاص الذين يعانون من قصور عند تنفيذ مهام معينة أو المشاركة في أنشطة ما وهذه المجموعة تشمل الأشخاص الذين يعانون من صعوبات في أداء الوظائف الأساسية وأهمها: الرؤية، السمع، المشي، التذكر، التركيز، العناية الشخصية، التواصل، وتميز التعداد لعام 2015 بتضمينه أسئلة مجموعة واشنطن لإحصاءات الإعاقة الموصى بها دولياً، التي استخدمت مصطلح الأشخاص ذوي الصعوبات الوظيفية كونه مفهوماً متماشياً مع المستجدات، وأكثر استجابة للثقافة ومراعاة لأحاسيس ومشاعر الأفراد ذوي الصعوبات الوظيفية وعائلاتهم، كما وتضمنت نتائج التقرير نسبة انتشار الصعوبات الوظيفية الحادة للسكان الذين أعمارهم 5 سنوات فأكثر وهي (2.7) وهي أعلى مما كانت لديه في تعداد (2004) وتعداد (1994) حيث كانت (1.2) لكليهما التي استخدمت الأسلوب المباشر في طرح أسئلة الإعاقة مما أدى إلى شعور الأسر بوصمة الإعاقة وإنكارهم لوجود أفراد معوقين وبالتالي ضياع حقوقهم و انخفاض نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن في تلك السنوات، كما وتناولت هذه الأسئلة الصعوبات في أداء الوظائف الأساسية الأنفة الذكر مع تصنيفاتها إلى درجات في الصعوبة: (لا توجد صعوبة، بعض الصعوبة، صعوبة كبيرة، لا يستطيع مطلقاً)، وحيث لا



توجد إحصائيات ونسب تقديرية محدده لأعداد الأشخاص ذوي الإعاقة في محافظتي معان والعقبة، فقد تم تقدير أعداد الأفراد المعاقين في محافظتي معان والعقبة من خلال حساب نسبة انتشار الصعوبات الوظيفية الحادة البالغة للأفراد الذين أعمارهم 5 سنوات فأكثر والبالغة (0.0027) مقابل عدد السكان الإجمالي لكل محافظة والتي أشار إليها تقرير التعداد السكاني لعام 2015، حيث بلغ العدد الإجمالي لسكان المملكة (9.531.712) مليون نسمة، وكان عدد السكان الإجمالي المقدر في محافظة معان لعام (2015) هو (144500) بمعدل (75600) من الذكور و(68900) من الإناث وفي محافظة العقبة كان عدد السكان الإجمالي المقدر هو (188700) منهم (106700) من الذكور و (82000) من الإناث (الأردن بالأرقام لعام 2016، النسخة، 18 دائرة الإحصاءات العامة)؛ وبذلك فإن العدد التقديري للأشخاص ذوي الإعاقة في محافظة معان هو (390) وفي محافظة العقبة (509) وهذه الأرقام توجب ضرورة توفير خدمات صحية، وتربوية، نفسية، اجتماعية واقتصادية وأهمها جانب التشغيل والعمل للأشخاص المعوقين.

## الدراسات السابقة

تناولت العديد من الدراسات العربية والأجنبية موضوع حقوق العمل والتشغيل للأشخاص المعوقين ومن أهم الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية ما يلي:

### أ - الدراسات العربية:

1. هدفت دراسة الزعمر (2000) المعنونة بـ: " التأهيل المهني للمعوقين"، إلى تناول مفهوم التأهيل بشكل عام والتأهيل المهني للأشخاص المعوقين بشكل خاص في الأردن من حيث أنواع التأهيل، التدريب المهني، التشغيل المهني، التأهيل المجتمعي المحلي والخدمات التي ينبغي أن تقدم لتسهيل اندماج الأشخاص المعوقين اجتماعياً واقتصادياً. وخلصت الدراسة إلى أن التشغيل يعد مقياساً لنجاح عمليات التأهيل الشاملة حيث إنه يتطلب استغلال كافة الخدمات والإمكانيات المتاحة للاستفادة من ذلك في مجال التكيف مع العمل وبيئته، وبينت الدراسة أن معرفة قدرات الشخص المعوق بمتطلبات العمل تشكل الأسس التي يجب أن تقوم عليها خدمات التشغيل، وإن الهدف الأسمى والنتائج النهائي من أي برنامج للتأهيل هو إعادة تأهيل واندماج الشخص المعوق في الحياة الاقتصادية بعمل يتناسب مع مؤهلاته وخبراته وقدراته واستمراره فيه.

2. تناولت دراسة القضاة (2002) وعنوانها: " حقوق الأشخاص المعوقين بين الشريعة والقانون (دراسة مقارنة)" بيان دور الإسلام في تقرير حقوق الأشخاص المعوقين والعمل بها في حين ما زالت القوانين الوضعية قاصرة عن تقريرها. وهدفت الدراسة إلى الوقوف على حق الأشخاص المعوقين في العمل في الشرائع السماوية والتشريعات القانونية وبيان نظرة المجتمع إلى تشغيل الأشخاص المعوقين وبيان حقهم في تولي الوظائف العامة شرعاً وقانوناً، مُعرفةً بعدد من الأشخاص المعوقين الذين تولوا وظائف عامة في الماضي والحاضر وما أقرته القوانين والتشريعات الدولية وبعض الدساتير والقوانين العربية حول ذلك. وخلصت الدراسة إلى أن الشخصية الحقوقية للإنسان بشكل عام، وللشخص المعوق بشكل خاص لن تكتمل إلا من خلال الشريعة الإسلامية، وأن ما سبقها من تشريعات وقوانين وضعية كانت تُنقص هذه الشخصية بعض جوانبها. حيث تقر الشريعة الإسلامية أن للجميع الحق بالعمل كل في حدود طاقته، وفي حالة العجز أو عدم وجود هذا العمل، فحق الشخص المعوق في العيش المضمون من بيت مال المسلمين، وهذا يتفق مع ما أقرته التشريعات والقوانين الدولية وبعض الدساتير والقوانين العربية، ومنها الأردن الذي اتخذ جملة من التشريعات لضمان حق الأشخاص المعوقين في العمل.

3. وهدفت دراسة عفيفي، عفاف (2009)، بعنوان: " القواعد التي تنظم عمل الفئات الخاصة في قانون العمل الأردني: دراسة مقارنة مع الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، إلى تحديد القواعد الحمائية ومدى خصوصيتها وخرجها على قواعد تنظيم العمل الواردة في القانون، كما كان من الأهداف لها تحديد مدى دخول عمالة المصابين بعجز وفقاً للمادة (14) من قانون العمل الأردني ضمن مفهوم المعوقين الذين أوجب القانون بأن تكون نسبتهم لا تقل عن (2%) من حجم العمالة في المنشأة، وخلصت الدراسة إلى نتائج عديدة من أهمها؛ أنه على الرغم من تقدم قانون العمل الأردني فيما يتعلق بقواعد حماية الفئات الخاصة إلا أنها لا زالت تعاني من النقص مقارنة مع تشريعات بعض الدول الأخرى، ولا بد تبعاً لذلك من مراجعة شاملة للنصوص القانونية التي توفر الحماية القانونية لبعض الفئات ومنها ذوو الإعاقة، كما وخلصت الدراسة إلى أن هناك تعارضاً واضحاً في نسبة الأشخاص من ذوي الإعاقة التي تلزم المؤسسات بتشغيلهم في المادة (14) من قانون العمل والتي قد أوجبت تشغيل ما نسبته (2%)، والبند (3) من الفقرة (ج) من المادة (4) من قانون حماية الأشخاص المعوقين لسنة (2007) والذي قد أوجب تشغيل ما نسبته (4%)؛ مما يعني ضرورة تعديل نص قانون العمل بما يتوافق مع قانون حقوق الأشخاص المعوقين.

4- و في دراسة أبو ملحم ( 2010 ) الموسومة ب: "سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن بين النظرية والتطبيق" تمت مناقشة سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن من خلال التعرف إلى القوانين والتشريعات المتعلقة بهم ومدى التزام المؤسسات بذلك والتعرف إلى أهم معوقات التشغيل ودور الحكومة في تشجيع المشغلين مقارنة بسياسات التشغيل المتبعة في بعض الدول الغربية والعربية، وأظهرت الدراسة أن معرفة المشغلين بالقوانين والتشريعات المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين وقدرتهم على الدفاع عن حقوقهم كبيرة، ونسبة التزام المؤسسات بتطبيق كوتا التشغيل متدنية وأن أعلى نسبة تشغيل للمعوقين هي تلك التي تكون عن طريق ديوان الخدمة المدنية، والمؤسسات الحكومية هي الأكثر استقطاباً لهم، وأن النسبة الأكبر منهم هي من الذكور، وأن أعلى نسبة عاملين منهم توجد في إقليم الشمال يليه الوسط ثم الجنوب باستثناء عمان، وأعلى نسبة تشغيل هي للمعوقين حركياً وأدائها للمعوقين عقلياً، كما أن العمل يوفر لأسرهم الطمأنينة على مستقبلهم، والمجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين هو أكثر الجهات دعماً للمؤسسات المشغلة لهم، إضافة إلى أن هناك تبايناً بين سياسات التشغيل المتبعة في بعض الدول الغربية والعربية، فسياسات التشغيل في الدول الغربية تركز على التأهيل الشامل في حين تتفق التشريعات العربية على إقرار ذلك الحق لهم غالباً، ولا توجد في الأردن معايير ثابتة في مراكز التأهيل والتشغيل، إضافة إلى أن تفعيل التشريعات العامة الأردنية لم يكن في صالح المعوقين.

ب. الدراسات الأجنبية:

5- في دراسة قام بها كل من لورنس وهارت ليج (Hartlage&Lawrence,1974)، بعنوان "عقد من التغيير في اتجاهات أصحاب العمل تجاه مرضى الصرع" أظهرت الدراسة أن اتجاهات الوالدين والإقران تجاه المعوقين، وخصوصاً مرضى الصرع؛ تلعب دوراً مهماً في تحديد كيفية إهمال المعوقين الزاهن، و قارنت الدراسة الاتجاهات لأصحاب العمل تجاه مرضى الصرع منذ بدايات عام 1960 مع اتجاهاتهم في العقد الحالي (سبعينات القرن الماضي) وللتحكم في التغيير العام المحتمل في اتجاهات أصحاب العمل تجاه العمال من ذوي أي نوع من الإعاقة، تم قياس اتجاهات أصحاب العمل تجاه العمال بنوعين مختلفين من حالات الإعاقة الجسمية وحالات الاضطرابات الانفعالية، ووجد تحسن ملموس في اتجاهات أصحاب العمل تجاه العمال الذين يعانون من الصرع بين عام 1962 وعام 1972 وبدلالة إحصائية لمستوى التحسن على جميع الاتجاهات، وكانت آراء واتجاهات العمال من ذوي مرضى الصرع تؤكد حاجتهم

إلى الإشراف والقدرة على ضبط المتغيرات في مواقع العمل. أما اتجاهات أصحاب العمل تجاه العمال من ذوي الاضطرابات الانفعالية أو من لديهم تاريخ بذلك كجنوح الأحداث فلم تظهر فرقا ملموسا في اتجاهات.

6- وفي دراسة أجريها كل من كريغويويد (Craig & 1990Boyed) بعنوان: " خصائص مُشغلو الأفراد المعوقين " فقد تم مسح 1.000 شخص ممن تم اختيارهم بشكل عشوائي من مُشغلي الأشخاص المعوقين في ولاية واشنطن، وبشكل عام أظهرت النتائج أن (64) من (671) من الشركات المتجاوبة ذكرت أنها توظف (166) فرداً من الأفراد المعوقين، كما أن نسبة المُشغليين من مناطق الريف و المدينة التي توظف الأفراد المعوقين لم تختلف بشكل كبير، وكان لدى نسبة واسعة من أصحاب العمل أفراد يعملون من ذوي الإعاقات في شركات متعددة، حيث كان (66) منهم يعملون لدى شركات كبيرة ، و (39) يعملون في شركات متوسطة و (61) يعملون في شركات صغيرة. ونسبياً؛ كانت العديد من المؤسسات العامة، ووسائل النقل والصناعات الخدمية توظف أفراداً معاقين بشكل أكبر من المصانع، وكان قطاع الخدمات والمبيعات في المدنية من أكثر الأماكن التي تشغل فيها أفراد معاقين.

7- وفي دراسة قام بها كل من بولتون و بروكنج (Brookings & Bolton, 1993) بعنوان " توقعات الرضا عن العمل للعمال ذوي الإعاقات الشديدة من ناحية الأهلية، الشخصية ومستويات التدريب"، تم إعداد بطارية اختبار الأهلية العامة، واستبانة الشخصية المكونة من (16) فقرة، واختبار درجات التدريب المقنن ومقارنتها بمقياس مينوسوتا للرضا لعينة من (106) موظف ممن لديهم إعاقات شديدة، وأظهرت النتائج أن قدرات التوظيف والعمل للأفراد ذوي الإعاقات يمكن تقييمها بشكل أكثر دقة باستخدام اختبارات التدريب حسب مكان العمل بشكل أساسي.

8- وفي دراسة لثاكير (Thacker, 1997) بعنوان: " أصحاب العمل وقانون الأشخاص المعوقين الأمريكي (ADA) : العوامل المؤثرة على تفيد المدراء بقانون الأشخاص المعوقين الأمريكي خاصة فيما يتعلق بالإعاقات العقلية:" هدفت هذه الدراسة إلى توضيح العديد من الخصائص الفردية للمدراء فيما يتعلق بامتثالهم إلى قانون الأشخاص المعوقين الأمريكي (ADA) حيث ناقشت طرق استقطاب العاملين في المؤسسات ومقابلتهم وتعيينهم مع التركيز على فئة الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية، وسعت الدراسة كذلك إلى بيان الدور الذي تلعبه الإعاقة العقلية في التشغيل من خلال دراسة لعينة شملت (195) مديراً لمؤسسات لا يقل عدد العاملين في كل منها عن (15) موظفاً. وخلصت الدراسة إلى أن المدراء الذين هم على دراية بتفاصيل التشريعات الواردة في قانون الأشخاص المعوقين الأمريكي (ADA) كانوا أكثر امتثالاً لتلك التشريعات المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين وتطبيقاً لها، وقد ارتفع مستوى الامتثال للقانون عندما يكون مدير المؤسسة نفسه من الأشخاص المعوقين، أو منتمياً إلى الجنس الأبيض، كما أن نظرة المدير إلى الإعاقة العقلية لم تؤثر في مدى امتثاله لتطبيق التشريعات الواردة في القانون.

9- وهدفت دراسة قام بها جيلبريد (Gilbride, 2000) بعنوان " اتجاهات أصحاب العمل تجاه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقات وخدمات التأهيل المهني" إلى البحث بشكل مفصل عن اتجاهات ومفاهيم أصحاب العمل تجاه تشغيل المعوقين ودور مؤسسات التأهيل في ذلك، حيث جمعت الدراسة بيانات عن أصحاب العمل الذين وظفوا خريجي برامج التأهيل على أساس تنافسي وتم الاتصال بأصحاب العمل بعد سنة تقريباً من توظيف هؤلاء الأفراد المعوقين وذلك باستخدام منهج المسح الخاص بممارسات التوظيف والمفاهيم، حيث طبقت الأداة على (106) من أصحاب العمل في الولاية، و أفادت نتائج الدراسة بأن معظم أصحاب العمل أجابوا بأنهم قد وظفوا شخصاً معاقاً سابقاً، وكانوا يُعلمون أنهم يوظفون فرداً معاقاً وكانوا سعداء بذلك وتقتصر هذه النتائج أن أصحاب العمل الذين وظفوا في السابق شخصاً معاقاً مستعدين لتوظيف شخص معاق آخر، كما أن غالبية أصحاب العمل في هذه الدراسة اعتقدوا أنه من الأسهل لشخص

مريض بالقلب، مصاب بالسرطان أو شخص مصاب بالإيدز الحصول على معظم الفرص المتاحة لطالبي الوظائف، وعلى العكس تماماً، اعتقد معظم أصحاب العمل أنه من الصعب بشكل كبير توظيف شخص لديه إعاقة عقلية متوسطة أو شديدة أو المكفوفين لأداء واجبات وظيفية معينة، وأن مفهوم صاحب العمل قد يكون نتيجة لاتجاهات سلبية عادية نحو المعوقين أو نقص الخبرات أو خبرات سلبية لدى الأشخاص الذين لديهم هذه الإعاقات.

10- أجري جرينان (Greenan,2002) دراسة بعنوان: "وجهات نظر حول تشغيل المعوقين" وهي دراسة ميدانية أجريت في ولاية إنديانا بالولايات المتحدة الأمريكية، شملت كافة المؤسسات الصناعية والتجارية فيها؛ فقد هدفت إلى معرفة مستوى الوعي عند مدراء المؤسسات وأصحاب العمل فيما يتعلق بتشغيل الأشخاص المعوقين و تحديداً المعوقات التي تواجه أصحاب العمل ومدراء العمل (المشغلون) عند محاولتهم دمج الأشخاص المعوقين في مؤسساتهم التجارية، وحددت أن أهم الصعوبات التي تواجه المُشغلين هي تطبيق تكنولوجيا الحاسوب الخاصة لمساعدة الأشخاص المعوقين في العمل ومعرفة أهم السياسات الحكومية التي تشجع المُشغلين وتحفزهم على تشغيل الأشخاص المعوقين.

### ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة

تناولت الدراسات السابقة حقوق الأشخاص المعوقين في العمل في الشريعة والقانون بشكل عام دونما تحديد لموضوع مدى التزام جهات القطاع العام والخاص والشركات بهذا الحق في التشغيل في كافة مناطق المملكة، وجاءت الدراسة الحالية لبيان مدى التزام هذه المؤسسات بتشغيل الأفراد المعوقين، وخاصة بعد مضي حوالي (10) سنوات على صدور قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (31 لسنة 2007) مع التنويه لمشروع مسودة قانون حقوق الأشخاص المعوقين في العمل لسنة 2016 وتأكيد حق الأفراد المعوقين في العمل، وفي ضوء التعداد السكاني للصعوبات الوظيفية والذي أعدته دائرة الإحصاءات العامة لسنة (2015 / 2016) ، وتُعد هذه الدراسة التي قام بها الباحثان الدراسة الأولى من نوعها على مستوى إقليم الجنوب التي تهدف إلى تحديد مدى الالتزام بهذا البند القانوني، وأثر ذلك في الحد من البطالة عند الأشخاص من ذوي الإعاقة في محافظتي معان والعقبة.

### مشكلة الدراسة:

كفل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حقه الطبيعي في العمل واختيار المهنة التي تناسبه لتحقيق الاستقلال الاقتصادي وإثبات الذات إضافة إلى الكسب المادي المشروع. ومن الملاحظ حالياً أن هنالك أزمة اقتصادية عالمية رافقتها ارتفاعاً نسبياً في أعداد الأشخاص المعوقين في العالم نتيجة للحروب ومشكلات الفقر والبطالة وقلة الاهتمام بالجوانب الوقائية والصحية خاصة في الدول النامية مما دفع بالعديد من الهيئات والمنظمات الدولية إلى الاهتمام بهذه الشريحة وعدم تجاهلها والعمل على استغلال طاقاتها وإمكانياتها وتشغيلها. وقد سعى الأردن بشكل جاد إلى إيجاد فرص العمل والتشغيل التي تتلاءم مع مؤهلات الأشخاص المعوقين وخبراتهم وقدراتهم وتوفير التدريب المهني المناسب لهم وفقاً لحاجات سوق العمل الأردني، بيد أن هناك عقبات عديدة تقف خلف عدم تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة ترتبط بأمور عديدة من أهمها؛ قلة ثقة المُشغلين بالقدرة الإنتاجية للفرد المعاق، عجز وعدم فعالية نص المادة (4) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين المتعلق بحق الفرد المعاق في العمل، وكذلك نقص البيانات المسحية الخاصة بهذه الفئة من حيث النوع والتوزيع الجغرافي، والتحديات الحقيقية العديدة التي تواجه الأشخاص من ذوي الإعاقة في مناطق توزيعهم و التي تُحول دون تأهيلهم للعمل، كما وقد لاحظ الباحثان تزيدها في أعداد الأشخاص المعوقين في محافظة معان التي تعدّ منطقة حدودية ومحافظة العقبة والتي تتمتع بامتيازات المنطقة الاقتصادية الخاصة ( حسب إحصاءات

الصعوبات الوظيفية الآتية الذكر) مع وجود خدمات ضئيلة جداً ومحدودة في تعليم الأشخاص المعوقين وتدريبهم مهنيًا، إضافة إلى قلة المعرفة والتطبيق لدى العديد من العاملين في مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات في المحافظتين بوجود قانون وحقوق للأفراد المعوقين في العمل كفلها الدستور والقانون الأردني؛ وبذلك فقد تبلورت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي : " ما مدى التزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات في محافظتي معان والعقبة في الأردن بتشغيل الأشخاص المعوقين بموجب أحكام قانون حقوق الأشخاص المعوقين 31/ لسنة 2007، و أثره في الحد من مشكلة البطالة لديهم"والذي يتفرع منه الأسئلة الآتية:

- 1- ما مدى التزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات في محافظة معان والعقبة بتطبيق كوتا التشغيل للأشخاص المعوقين بموجب أحكام قانون حقوق الأشخاص المعوقين 2007؟
- 2- هل يختلف توزيع التزام المؤسسات أو عدم التزامها في تطبيق كوتا التشغيل للأشخاص المعوقين بموجب أحكام قانون حقوق الأشخاص من المعوقين رقم 31 لسنة 2007م تبعاً لنوع المؤسسة قطاع عام، خاص أو شركات؟
- 3- هل يختلف توزيع التزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات أو عدم التزامها في تطبيق كوتا التشغيل للأشخاص المعوقين بموجب أحكام قانون حقوق الأشخاص من المعوقين رقم 31 لسنة 2007م تبعاً للمحافظة (معان أو العقبة)؟
- 4- ما تصورات المؤسسات بقطاعاتها المختلفة (العامة والخاصة والشركات) نحو تشغيل الأفراد المعاقين في محافظتي معان والعقبة و أثر ذلك في الحد من مشكلة البطالة لديهم؟

### أهداف الدراسة:

- التعرف إلى أهم الحقوق والتشريعات التي كفلت حق الأفراد المعوقين في العمل وخاصة البند (ج) من المادة (4) لقانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (31 لسنة 2007) ومشروع مسودة قانون حقوق ذوي الإعاقة (2016).
- التعرف إلى مدى التزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات بتشغيل الأشخاص المعوقين في محافظتي معان والعقبة حسب نص القانون الملزم.
- التعرف إلى واقع تشغيل الأشخاص المعوقين حسب نوع المؤسسة والمحافظة.
- التعرف على أهمية الدور الذي تقوم به مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات الملتزمة بتشغيل الأشخاص المعوقين في الحد من مشكلة البطالة لديهم وزيادة تكيفهم النفسي والاجتماعي.
- التعرف إلى أهم التحديات والمعوقات التي تواجه الأشخاص المعاقين في العمل وسبل التغلب عليها من وجهة نظر المدراء وأصحاب العمل.
- تحديد أسباب البطالة لدى الافراد المعوقين.

### محددات الدراسة:

- الحدود المكانية: محافظة معان ومحافظة العقبة (جنوبي المملكة الأردنية الهاشمية).
- الحدود الزمنية: 2015/2016م.

### التعريفات الإجرائية:

- مدى الالتزام: وهي نسبة الأشخاص المعوقين العاملين في مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات التي نص عليها قانون حقوق الأشخاص المعوقين لسنة (2007)، والمحددة بتعيين عامل واحد للمؤسسات والشركات التي لا يقل عدد العاملين في أي منها عن (25) عاملاً ولا يزيد عن (50) عاملاً، وتعيين ما لا تقل نسبته عن (4%) من عدد العاملين للأشخاص المعوقين إذا زاد عدد العاملين في أي من هذه المؤسسات على (50) عاملاً.
- مؤسسات القطاع العام: وهي المؤسسات التابعة للحكومة من إدارات تنفيذية ومؤسسات ومديريات حكومية ومؤسسات عامة مستقلة وتطبق قانون العمل لدى العمال لديها.
- مؤسسات القطاع الخاص: وهي المنشآت التي تخضع لأحكام القانون الخاص وتطبق على العاملين لديها أحكام قانون العمل، وتشتمل على المؤسسات الخاصة، الشركات، المصانع الكبرى.
- تصورات المؤسسات نحو تشغيل المعوقين: وتتضمن مدى التزام مؤسسات القطاعات المختلفة: (العامة، الخاصة والشركات) بحق تشغيل المعاقين حسب أنواع الإعاقة المختلفة، مدى توفر التسهيلات والمُعِينات اللازمة للمعاقين في بيئة العمل، مدى توفر حقوق العمال ذوي الإعاقة العقدية والقانونية، والأبعاد النفسية والاقتصادية لعمالة ذوي الإعاقة.
- بطالة الأشخاص المعوقين: وهي عدم قدرة الفرد المعاق على إيجاد عمل ملائم يتناسب مع ميوله وقدراته ويلبي احتياجاته.

## المنهج والإجراءات

- اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي، حيث خضعت جميع بيانات الدراسة التي تم جمعها إلى التحليل الإحصائي - الوصفي. ويتناول منهج الدراسة ما يلي:
- أ- مجتمع الدراسة وعينتها:

تم حصر مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات في المحافظتين حيث بلغ إجمالي هذه المؤسسات والشركات (350) مؤسسة في معان و(400) مؤسسة في العقبة، وقد تم تناول جميع المؤسسات والشركات التي يتوفر فيها (25) عاملاً فأكثر، حيث أُعتبر مجتمع الدراسة هو عيّنتها فبلغت (121) مؤسسة ممن تنطبق عليها مواصفات التشغيل وذلك حسب المادة الرابعة في البند (ج) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (31) لسنة 2007 ، وفي محافظة معان والتي اشتملت على مناطق: ( معان القصبية، لواء الشوبك، إقليم البترا) كانت عينة الدراسة مكونة من (60) منشأة من مؤسسات القطاع الحكومي والخاص والشركات، بينما بلغ عدد هذه المؤسسات والشركات في محافظة العقبة حوالي (61) منشأة و توزعت فئات أعداد العاملين بالمنشآت تبعاً للمحافظة ونوع المنشأة، على النحو الآتي في الجدول رقم (1) :

جدول (1)

توزيع فئات عدد العاملين بالمنشآت حسب المحافظة و نوع المؤسسة؛ القطاع العام، الخاص، الشركات

المجموع	القطاع			فئات عدد العاملين	المحافظة
	الشركات	الخاص	العام		
1	1	0	0	أقل من 25 عاملاً	معان
18	1	4	13	من 25-49 عاملاً	

41	8	9	24	50 عاملا فأكثر	
60	10	13	37	المجموع	
1	0	0	1	أقل من 25 عاملا	العقبة
17	8	5	4	من 25-49 عملا	
43	23	8	12	50 عاملا فأكثر	
61	31	13	17	المجموع	
121	41	26	54	الإجمالي	

#### ب- أداة الدراسة

تم جمع المعلومات من خلال مصدرين أساسيين وهما:

- السجلات والتقارير الرسمية للمؤسسات العامة والخاصة والشركات من مكاتب المحافظة ومديريات العمل لمحافظة معان والعقبة إضافة إلى الغرف التجارية في المحافظتين.

- الاستبانة: اعتمد الباحثان في إعداد هذه الدراسة الميدانية على تطوير استبانة كأداة لجمع المعلومات حول تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقات في المحافظتين، حيث صُممت الاستبانة بعناية لتغطية أسئلة الدراسة وأهدافها من خلال الرجوع إلى الأدبيات السابقة في ذات الموضوع أو التي تحدثت عنه، وتكونت الاستبانة من (23) فقرة تتعلق بتحديد مدى التزام مؤسسات القطاع العام والخاص بتطبيق كوتا التشغيل للأشخاص المعوقين وفقا لأحكام قانون الأشخاص المعوقين لسنة 2007م من (4) أبعاد وهي: مدى التزام مؤسسات القطاعات المختلفة (العامة، الخاصة والشركات) بحق تشغيل المعاقين حسب أنواع الإعاقة المختلفة، مدى توفر التسهيلات والمُعينات اللازمة للمعاقين في بيئة العمل، مدى توفر حقوق العمال ذوي الإعاقة العقدية - وهي التي يتم تحديدها في العقد بين طرفي عقد العمل (صاحب العمل والعامل) و القانونية - وهي التي تفرضها نصوص القانون على الطرفين ويجب ألا تخالف التزامات وواجبات الطرفين في العقد عن تلك التي يفرضها القانون -، والأبعاد النفسية والاقتصادية لعمالة ذوي الإعاقة كما هو موضح في الملحق رقم (1).

#### ج- التحقق من الخصائص السيكومترية للأداة:

من أجل التحقق من دلالات الصدق للأداة تم اعتماد اختبار الصدق الظاهري (Face Validity)، حيث عُرضت الاستبانة على ثلاثة من الباحثين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في حقول التربية الخاصة والقياس والتقويم والقانون، وتم الأخذ بأرائهم وتعديلاتهم حتى أصبحت الاستبانة أقرب إلى قياس المطلوب قياسه، وكانت نسبة إجماع المحكمين (80%) على مجالات و فقرات الاستبانة، كما وتم التحقق من الثبات بطريقة الاتساق الداخلي وذلك باستخدام طريقة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) وتطبيقها على أفراد عينة تجريبية شملت نحو (6%) من إجمالي العينة، وعلى مرحلتين ويفارق زمني مقدراه أسبوعين حيث بلغ معامل الثبات (86%) وهي نسبة معقولة في هذا النوع من الدراسات.

#### د- المعالجة الإحصائية:

أستخدم في هذه الدراسات المعالجات الإحصائية الآتية:مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت،الاختبارات اللامعلمية (كاي تربيع) لتحليل توزيع التكرارات،اختبار (ت) للعينة الواحدة، اختبار ت للعينات المستقلة،و اختبار تحليل التباين الأحادي.

## عرض النتائج و مناقشتها:

وفيما يأتي عرض للنتائج التي توصلت إليها الدراسة ومناقشتها تبعاً لتسلسل الأسئلة.

### السؤال الأول:

1- ما مدى التزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات في محافظة معان والعقبة بتطبيق كوتا التشغيل للأشخاص المعوقين بموجب أحكام قانون حقوق الأشخاص المعوقين 2007؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول المتعلق بمدى التزام المؤسسات بتطبيق كوتا التشغيل للأشخاص المعاقين، تم حساب نسبة عدد المعاقين العاملين إلى عدد العاملين الإجمالي تبعاً للقانون رقم 31/ 2007 لحقوق الأشخاص المعوقين والذي ينص على " إلزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات التي لا يقل عدد العاملين في أي منها عن (25) عاملاً ولا يزيد عن (50) عاملاً بتشغيل عامل واحد من الأشخاص المعوقين وإذا زاد عدد العاملين في أي منها على (50) عاملاً تخصص ما لا تقل نسبته عن (4%) من عدد العاملين فيها للأشخاص المعوقين شريطة أن تسمح طبيعة العمل في المؤسسة بذلك" من خلال سؤال العاملين في المنشأة بالالتزام بالقانون أم لا، وحصر نسب المؤسسات الملتزمة بالتشغيل كما هو موضح في الجدول الآتي:

### جدول (2)

مدى التزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات في محافظتي معان والعقبة /الأردن بتشغيل الأشخاص المعوقين بموجب أحكام قانون حقوق الأشخاص من المعوقين رقم 31 لسنة 2007م

المجموع	نسبة التزام المؤسسات بالقانون	مدى الالتزام بالقانون وفق النسب المحددة فيه		القطاع
		عدد المؤسسات غير الملتزمة	عدد المؤسسات الملتزمة	
51	%18	42	9	العام
26	%27	19	7	الخاص
39	%39	28	11	الشركات
116	%23	89	27	الإجمالي

أظهرت نتائج جدول (2) وجود نسبة متدنية من مجموع كافة المؤسسات الملتزمة بقانون التشغيل وهي (23%) فقط، بينما كانت ما نسبته (77%) من المؤسسات غير ملتزمة بتطبيق قانون التشغيل مما يعني تفاقم مشكلة البطالة لدى الأفراد المعوقين، ويعود تدني نسب التزام المؤسسات في تشغيل الأشخاص المعوقين إلى أن القوانين والتشريعات الأردنية الخاصة بتطبيق كوتا (حصة) التشغيل للأشخاص المعوقين في المنشآت لا زالت لا تحظى بالرقابة الكافية من قبل الجهات المعنية بذلك، ولا سيما عدم تفعيل المادة الجزائية لمن لا يلتزم بتشغيل الأشخاص المعوقين



بدفع قيمة أجورهم للصندوق الوطني خاصة في ضوء اختلاف النسبة الواردة لتشغيلهم بين قانون العمل الأردني وهي (2%) وقانون حقوق الأشخاص المعوقين وهي (4%) ويتفق ذلك مع ما جاء في دراسة (عيفي، 2009).

### السؤال الثاني:

هل يختلف توزيع التزام المؤسسات أو عدم التزامها في تطبيق كوتا التشغيل للأشخاص المعوقين بموجب أحكام قانون حقوق الأشخاص من المعوقين رقم 31 لسنة 2007م تبعاً لنوع المؤسسة قطاع عام، خاص أو شركات؟

ولإجابة عن هذا السؤال، تم حصر عدد المؤسسات الملتزمة في تشغيل الأشخاص المعوقين بموجب أحكام قانون حقوق الأشخاص من المعوقين رقم 31 لسنة 2007م كما هو موضح في الجدول الآتي:

### جدول (3)

توزيع المؤسسات حسب التزامها تبعاً لنوع المؤسسة (عام، خاص، شركات)

المجموع	عدد المؤسسات غير الملتزمة		عدد المؤسسات الملتزمة	القطاع
51	42	9	التكرار المشاهد	العام
	39.1	11.9	التكرار المتوقع	
26	19	7	التكرار المشاهد	الخاص
	19.9	6.1	التكرار المتوقع	
39	28	11	التكرار المشاهد	الشركات
	29.9	9.1	التكرار المتوقع	
116	89	27	التكرار المشاهد	الإجمالي
	89	27	التكرار المتوقع	

يتبين من نتائج اختبار كاي تربيع للجدول السابق عدم وجود دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) وبالتالي فإن عدم التزام المؤسسات بالقانون لا يختلف تبعاً لنوع المنشأة (عام أو خاص أو شركات) أي أن المؤسسات العامة والخاصة والشركات متساوية في عدم الالتزام بالقانون، ويتفق ذلك مع ما جاء في دراسة (أبو ملحم، 2010) في عدم الالتزام، وقد يُعزى ذلك إلى أن ديوان الخدمة المدنية يُعين نسبة (1.5%) من الأشخاص المعوقين تحت بند الحالات الإنسانية فوجودهم في هذه المؤسسات هو تحت بند الحالات الإنسانية وليس وفق حصتهم المنصوص عليها بالقانون، إضافة إلى أن التعارض الموجود بين قانون حقوق الأشخاص المعوقين الذي يحدد نسبة التشغيل للأشخاص المعوقين (4%) وقانون العمل الأردني والذي يحددها بنسبة (2%) يُعطي حُجة لبعض المُشغلين بعدم معرفتهم بالنسبة الصحيحة المفروض العمل بها، كما واتخذ بعض المُشغلين جزء من المادة (4) للبند (ج) لحقوق الأشخاص المعاقين

في تحديد إلزام المؤسسات بنسب التشغيل "شريطة أن تسمح طبيعة العمل في المؤسسة بذلك مع توفير التجهيزات المعقولة من قبل جهة العمل" ذريعة لعدم إمكانيتهم وقدرتهم على توظيف أفراداً معاقين.

السؤال الثالث: هل يختلف توزيع التزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات أو عدم التزامها في تطبيق كوتا التشغيل للأشخاص المعوقين بموجب أحكام قانون حقوق الأشخاص من المعوقين رقم 31 لسنة 2007م تبعاً للمحافظة (معان أو العقبة)؟

وللإجابة عن هذا السؤال، تم حساب تكرارات استجابات المؤسسات في كافة القطاعات، ولفحص دلالة الاختلاف، تم استخدام اختبار كاي تربيع لفحص التوزيع المشاهد في مقابل التوزيع المتوقع على النحو الوارد في الجدول الآتي:

جدول (4)

التزام المؤسسات حسب المحافظة معان والعقبة

المجموع	عدد المؤسسات غير الملتزمة	عدد المؤسسات الملتزمة	المحافظة	
57	43	14	التكرار المشاهد	معان
	43.7	13.3	التكرار المتوقع	
59	46	13	التكرار المشاهد	العقبة
	45.3	13.7	التكرار المتوقع	
116	89	27	التكرار المشاهد	الإجمالي
	89	27	التكرار المتوقع	

يتبين من نتائج اختبار كاي تربيع للجدول السابق عدم وجود دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) حيث كانت قيمة كاي تربيع (0.104) ذات دلالة ( $\alpha = 0.459$ ) وبالتالي فإن عدم التزام المؤسسات في محافظة معان لا يختلف عن عدم التزام المؤسسات في محافظة العقبة فهما متساويتان في عدم الالتزام بالقانون، وقد يُعزى ذلك لأن المحافظتين تُعتبران من المحافظات الأقل كثافة سكانية مقارنة بالمدن الكبرى في أقاليم شمال ووسط الأردن، كما أن فرص العمل التي تتناسب المعوقين في التجمعات الصناعية في محافظات إقليم الشمال والوسط أكبر نسبياً مما هو موجود في المحافظتين، خاصة في ضوء عدم توفر إحصاءات دقيقة لأعداد الأشخاص المعوقين القادرين على العمل من عمر (15 سنة إلى 64 سنة) حيث أن النسبة الحالية المقدرة لإعداد المعاقين اللذين أعمارهم (5) سنوات فأكثر هي (390) في محافظة معان و(509) في محافظة العقبة وهي نسبة تستدعي توفير خدمات التأهيل والتدريب والتشغيل المهني لهذه الفئة، ويتفق ذلك مع ما جاء في دراسة (أبو ملحم، 2010).

السؤال الرابع:

ما تصورات المؤسسات بقطاعاتها المختلفة (العامة والخاصة والشركات) نحو عمالة الأفراد المعاقين في محافظتي معان والعقبة و أثر ذلك في الحد من مشكلة البطالة لديهم ؟

وللإجابة عن السؤال الرابع المتعلق بتصورات المؤسسات بقطاعاتها المختلفة نحو عمالة الأفراد المعاقين في محافظتي معان والعقبة، تم حساب تكرارات الاستجابات على أداة القياس كما في الجدول الآتي:

جدول رقم (5)

تكرارات الاستجابات على أداة القياس لتصورات المؤسسات حول عمالة الأفراد المعاقين في معان والعقبة.

المجالات	ت الفقرة	أوافق بشدة 4	أوافق 3	محايد 2	لا أوافق 1	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة على المجال	الرتبة على الإجمالي
الالتزام بالتشغيل حسب أنواع الإعاقة	1	53	56	11	1	3.3306	.67563	1	1
	2	26	40	22	33	2.4876	1.11142	2	11
	3	14	28	30	48	2.0667	1.05108	3	19
التسهيلات البيئية الملائمة في بيئة العمل	4	35	47	18	20	2.8083	1.03952	1	6
	5	12	20	36	52	1.9333	1.00196	4	21
	9	24	33	37	26	2.4583	1.04436	2	13
	18	14	21	45	41	2.0661	.98941	3	20
حقوق الفرد المعاق العقدي والقانونية	6	15	29	41	35	2.2000	1.00084	8	17
	7	5	7	24	84	1.4417	.78640	10	23
	8	24	35	37	24	2.4917	1.02896	4	10
	10	22	36	36	26	2.4500	1.02777	6	14
	11	37	35	32	16	2.7750	1.03276	2	7
	14	36	42	29	14	2.8264	.98892	1	5
	15	7	15	34	65	1.7025	.90041	11	22

12	5	.99226	2.4711	22	42	35	22	16	
8	3	1.00399	2.6033	19	37	38	27	17	
18	9	95382.	2.0826	39	44	27	11	19	
15	7	.88374	2.3554	19	54	34	14	20	
16	5	.91114	2.2917	23	53	30	14	12	الأبعاد
9	4	.91971	2.5785	15	42	43	21	13	
4	3	1.03233	2.8678	16	25	39	41	21	النفسية
3	2	.91227	2.9669	8	28	45	40	22	والاقتصادية
1	1	.67563	3.3306	13	35	41	32	23	للتشغيل
		1.11142	2.4876	659	792	776	546		المجموع

نلاحظ من الجدول رقم (5) أن الفئتين " أعلم بوجود تشريع خاص برعاية حقوق الأشخاص من ذوي الإعاقة " و " ترغب المنشأة في تشغيل أشخاصاً من ذوي الإعاقة لكن توجد العديد من التحديات والعوائق المالية والمجتمعية " قد احتلتا أعلى رتبة على المقياس الكلي بمتوسط حسابي مقداره (3.3306) لكليهما وانحراف معياري مقداره (067563) لكليهما، بينما احتلت الفقرة التي تنص على " تقوم المنشأة بإنفاص أجور العاملين من ذوي الإعاقة نتيجة لتلك الإعاقة وبحسب نوعها ودرجتها " أقل ترتيباً على المقياس الكلي وبمتوسط حسابي مقداره (1.4417) وانحراف معياري مقداره (078640)، ونذكر هنا أنه وعلى الرغم من وجود معرفة ورغبة لدى العديد من المُشغلين في المؤسسات العامة والخاصة والشركات بتشغيل الأشخاص المعاقين إلا أن نسبة التشغيل على أرض الواقع كانت مخيبة جداً للأمال، وقد يُعود ذلك بشكل رئيسي إلى عدم إلزام هذه المؤسسات وأصحاب العمل بقانون تشغيل المعاقين و حتى أن استخدامهم كان من باب الصدقة أو الوساطة أكثر منه حقاً مشروعاً ومكتسباً لهم، كما أن معظم الأعمال التي قد حصلوا عليها في هذه المؤسسات كانت من الأعمال ذات الأجر المتدنية والمتواضعة والتي لا تكفي لسد احتياجاتهم المتعددة، وذلك بسبب تمييزهم عن الآخرين بوصمة الإعاقة وعدم الثقة بقدراتهم وطاقتهم الإنتاجية في العمل، كما أن تصورات المؤسسات بقطاعاتها المختلفة (العامة والخاصة والشركات) المتدنية في نسب تشغيل الأفراد المعاقين في المحافظات تقود بالضرورة إلى تفاقم مشكلة البطالة بين صفوف الأفراد المعوقين وظهور مشكلات اقتصادية، اجتماعية ونفسية لا تحمد عقباه، و يتفق ذلك مع دراسة (الزعمط، 2000) والتي نادى بضرورة إعادة تأهيل الشخص المعاق لدمجه في الحياة الاقتصادية بما يتناسب مع مؤهلاته وقدراته وتعليمه ويتفق ذلك أيضاً مع دراسة (أبو ملحم، 2010) التي أكدت أن نسبة التزام المؤسسات بكونا التشغيل متدنية جداً.

كما ونلاحظ من الجدول السابق أن أعلى الفقرات رتبةً على مجال (مدى التزام المؤسسات بتشغيل الأشخاص المعوقين بحسب نوع الإعاقة) كان للفقرة التي تنص على " أعلم بوجود تشريع خاص برعاية حقوق الأشخاص من ذوي الإعاقة" وبمتوسط حسابي مقداره (3.3306) وانحراف معياري مقداره (067563)، بينما كانت أقل فقرة رتبةً على المجال نفسه هي الفقرة التي تنص على " تُشغل المنشأة جميع أنواع الإعاقات سواء حركية أو عقلية أو بصرية أو انفعالية وسلوكية وذلك بمتوسط حسابي مقداره (2.0667) وانحراف معياري مقداره (1.05108)، ونلاحظ بذلك أنه على الرغم من علم ومعرفة العديد من المُشغلين في القطاع العام والخاص والشركات بوجود قانون خاص لتشغيل الأفراد المعوقين يكفل لهم حق العمل، إلا أن هذه المؤسسات لا تلتزم بتشغيل الأفراد المعوقين بحسب كوتا التشغيل وبحسب أنواع الإعاقات المختلفة وما قد يناسب هذه الأنواع من أعمال ويتفق ذلك مع دراسة (القضاة، 200) التي أكدت على حق الشخص المعوق الشرعي في العمل ودراسة (دنييس، 2000) التي اتجهت إلى تفضيل أصحاب العمل تشغيل أنواع محددة من الإعاقات الصحية كمرضى القلب والسرطان عن توظيف معاقين عقلياً بدرجة بسيطة أو متوسطة أو مكفوفين.

و أما بالنسبة لمجال (مدى توفر التسهيلات البيئية الملائمة في العمل)، فقد احتلت الفقرة التي تنص على " يتم توزيع العاملين من ذوي الإعاقة على الأماكن الآمنة غير الخطرة وعلى الأعمال التي تتناسب مع نوع إعاقتهم ودرجتها" أعلى ترتيب و بمتوسط حسابي مقداره (2.8083) وانحراف معياري مقداره (1.03952)، بينما احتلت الفقرة التي تنص على " يتم توفير مترجم أو مرافق مساعد للأفراد العاملين من ذوي الإعاقة في المنشأة وبما يتناسب مع نوع ودرجة إعاقتهم" أقل ترتيب و بمتوسط حسابي مقداره (1.9333) وانحراف معياري مقداره (1.00196) ويُعود حرص المُشغلين على توفير أماكن عمل آمنة للأفراد المعوقين لعدم رغبتهم في تحمل مسؤولية ومخاطر إصاباتهم المحتملة في العمل، لكن بالمقابل يعاني الكثير من الأفراد المعوقين من صعوبات جمة في العمل نتيجة لعدم توفر مترجم للإشارة للصم أو ومثلهم من ذوي الإعاقة الحركية أو البصرية لعدم وجود مرافق مما قد يشكل صعوبات بالغة لديهم في الوصول إلى أماكن العمل أو الإنجاز أثناء العمل.

و في مجال (مدى توفر الحقوق العقدية القانونية للعامل في هذه المؤسسات) ، فقد احتلت الفقرة التي تنص على " توفر المنشأة خدمات الرعاية والتأمين الصحي للعاملين فيها أثناء العمل وخارج أوقات العمل" أعلى رتبة على المجال بمتوسط حسابي مقداره ( 2.8264 ) وانحراف معياري مقداره (988920)، وكانت أقل رتبةً على المجال للفقرتين " توفر المنشأة حضانة وروضة أطفال تابعة لها لرعاية أطفال العاملات من ذوات الإعاقة وفقاً لأحكام القانون والفقرة التي تنص على " تقوم المنشأة بإنقاص أجور العاملين من ذوي الإعاقة نتيجة للإعاقة" بمتوسط حسابي مقداره (1.7025) و(1.4417) على التوالي وانحراف معياري مقداره (090041) و (078640) على التوالي، ونلاحظ هنا أن توفير التأمين الصحي للأفراد المعوقين هو جزء من منظومة التأمين الصحي الشامل الذي تتمتع به كافة شرائح المجتمع، ولكن في ذات الوقت يؤثر الوضع الاقتصادي العام للدولة بشكل عام وللمؤسسات بشكل خاص على الوضع الذي يعيش فيه الأشخاص المعوقين خاصة في ضوء وجود قناعات لدى بعض المُشغلين بضعف إنتاجية الشخص المعوق مما يؤدي بهم إلى إنقاص أجورهم وعدم إعطائهم الحوافز المادية التي تساعد على مواجهة ظروف العمل الصعبة الخاصة بهم ، كما أن عدم توفر حضانات يُعزى إلى ضعف تشغيل النساء المعوقات في هذه المؤسسات بسبب الإعاقة أولاً والتمييز لكونها أنثى ثانياً وذلك يتفق مع ما ذكره (أبو ملحم، 2010) بأن نسب التشغيل للذكور أعلى منه للإناث.

كما واحتلت الفقرة التي تنص على " ترغب المنشأة في تشغيل أشخاصاً من ذوي الإعاقة لكن توجد العديد من التحديات والعوائق المالية والاجتماعية" أعلى ترتيب على (مجال الأبعاد النفسية والاقتصادية لتشغيل المعوقين) وبمتوسط حسابي مقداره (3.30306) وانحراف معياري مقداره (067563)، بينما كانت الفقرة التي تنص على " يوجد قصص نجاح لأحد العاملين من ذوي الإعاقة في المنشأة أو فريق منهم تميزوا بها عن غيرهم " أقل ترتيباً على المجال بمتوسط حسابي مقداره (2.2917) وانحراف معياري مقداره (091114)، ونجد هنا أن رغبة بعض المؤسسات في تشغيل الأشخاص المعوقين قد تعود إلى إيمانها بمبدأ تكافؤ الفرص ومساواة الشخص المعاق بالآخرين، وخاصة أن بطالة الأفراد المعوقين قد تشكل خطراً أكبر على المجتمع من بطالة العاديين لما قد يترتب على الإعاقة من مشاعر سلبية وتدني لمفهوم الذات لدى الفرد المعاق قد يقوده إلى التسول والجريمة، و لربما لم تُسجل حالات إنجاز أو قصص نجاح للأشخاص المعاقين لعدم إعطائهم فرصاً كافية لإثبات ذاتهم وعدم تفعيل تكنولوجيا الحاسوب المساند التي تساعد إلى حد كبير في عمل هؤلاء المعاقين ويتفق ذلك مع دراسة (جربينان، 2002) .

### استنتاجات الدراسة:

في ضوء نتائج البحث توصل الباحثان إلى الاستنتاجات التالية:

- وجود تدني ملحوظ في نسبة التزام المؤسسات في تطبيق قانون تشغيل الأشخاص المعوقين في محافظة معان والعقبة مما يعني تفاقم مشكلة البطالة لدى الأفراد المعوقين في المحافظتين.
- عدم التزام المؤسسات بالقانون لا يختلف تبعاً لنوع المنشأة (عام/ خاص/ شركات) فهي متساوية في عدم الالتزام بالقانون والنصوص المتعلقة بتشغيل فئة المعوقين.
- عدم التزام المؤسسات في محافظة معان لا يختلف عن عدم التزام المؤسسات في محافظة العقبة فهما متساويتان في عدم الالتزام بالقانون.
- أعلى الفقرات رتبةً على المقياس الكلي هي الفقرات المتعلقة بمعرفة المشغلين بوجود تشريع خاص برعاية حقوق الأشخاص من ذوي الإعاقة ورغبة المنشآت المختلفة في تشغيل أشخاصاً من ذوي الإعاقة بالرغم من وجود العديد من التحديات والعوائق المالية والاجتماعية وأقلها رتبة الفقرة المتعلقة بقيام المنشأة بإنقاص أجور العاملين من ذوي الإعاقة نتيجة لتلك الإعاقة وبحسب نوعها ودرجتها.
- أعلى الفقرات رتبةً على مجال مدى التزام المؤسسات بتشغيل الأشخاص المعوقين بحسب نوع الإعاقة كان للفقرة المتعلقة بعلم المشغلين بوجود تشريع خاص برعاية حقوق الأشخاص من ذوي الإعاقة، وأقل فقرة رتبةً على المجال نفسه هي الفقرة المتعلقة بتشغيل المنشأة لجميع أنواع الإعاقات سواء حركية أو عقلية أو بصرية أو انفعالية وسلوكية.
- أعلى الفقرات رتبةً على مجال مدى توفر التسهيلات البيئية الملائمة في العمل كانت للفقرة المتعلقة بتوزيع العاملين من ذوي الإعاقة على الأماكن الآمنة غير الخطرة وعلى الأعمال التي تتناسب مع نوع إعاقاتهم، وأقل الفقرات ترتيباً هي الفقرة المتعلقة بتوفير مترجم أو مرافق مساعد للأفراد العاملين من ذوي الإعاقة في المنشأة وبما يتناسب مع نوع ودرجة إعاقاتهم.
- أعلى الفقرات رتبةً على مجال مدى توفر الحقوق العقديّة القانونية للعامل في هذه المؤسسات كانت للفقرة المتعلقة بتوفير المنشأة خدمات الرعاية والتأمين الصحي للعاملين فيها أثناء العمل وخارج أوقات العمل، وأقلها رتبةً على المجال

للفقرة المتعلقة بتوفير المنشأة حضانة وروضة أطفال تابعة لها لرعاية أطفال العاملات من ذوات الإعاقة وفقاً لأحكام القانون والفقرة المتعلقة بقيام المنشأة بإنفاص أجور العاملين من ذوي الإعاقة نتيجة للإعاقة.

- أعلى الفقرات رتبةً على مجال الأبعاد النفسية والاقتصادية لتشغيل المعوقين كانت للفقرة المتعلقة برغبة المنشأة في تشغيل أشخاصاً من ذوي الإعاقة لكن توجد العديد من التحديات والعوائق المالية والاجتماعية، وأقلها كان للفقرة المتعلقة بوجود قصص نجاح لأحد العاملين من ذوي الإعاقة في المنشأة أو فريق منهم تميزوا بها عن غيرهم.

## توصيات الدراسة:

وبعد أن عالجت هذه الدراسة موضوعاً في غاية الأهمية من خلال تسليط الضوء على مدى تقييد أصحاب العمل بتشغيل فئة بأمس الحاجة للدعم والمساندة وهي فئة الأفراد المعوقين، فإن الباحثين يقدمان التوصيات الآتية:

1. توصي الدراسة بضرورة تشكيل بنك للمعلومات يتضمن إحصاءات متجددة ودقيقة عن خصائص الأفراد المعوقين في المحافظات من حيث: (العدد، نوع الإعاقة، درجة الإعاقة والعمل والخدمات المتوفرة لهم) وذلك لخصر الاحتياجات الأساسية للأفراد ذوي الإعاقات في محافظتي معان والعقبة.
2. ومن الجانب التشريعي فإن الدراسة توصي بضرورة تفعيل نص مشروع قانون حقوق الأشخاص المعوقين المتعلق بتشغيل الأشخاص المعوقين لعام (2016) وتعديل المادة (12) من قانون العمل الأردني رقم (5) لسنة (1996) لتغيير نسبة التشغيل إلى (4%) لتنسجم مع نسبة التشغيل المتفق عليها في قانون تشغيل الأشخاص المعوقين بند (ج) مادة (4) مع ضرورة تفعيل الجزاءات القانونية لمن لا يلتزم من الشركات والمؤسسات العامة والخاصة بتشغيل الأشخاص المعوقين وذلك بدفع قيمة أجور العاملين من ذوي الإعاقة الواجب تشغيلهم في تلك المؤسسة لرصدها في الصندوق الوطني لدعم مشاريع خاصة بهم.
3. وبالإضافة لما سبق فتوصي الدراسة بضرورة عقد محاضرات وورش توعوية وتثقيفية عن دور المعوقين في المجتمع وحقهم في العمل المشروع دون شفقة أو صدقة وذلك للتخفيف من تقادم مشكلة البطالة بين صفوفهم.
4. كما تألفت الدراسة نظر أصحاب القرار لإيجاد حوافز مادية ومعنوية وإعفاءات ضريبية لتشجيع أرباب العمل على تشغيل الأشخاص المعوقين بوصفها مسؤولية مجتمعية لا تقع على كاهل قطاع بذاته.
5. ومن التوصيات التي تعرضها الدراسة ضرورة تفعيل مراكز التدريب المهني و التشغيل لتدريب وتأهيل الأشخاص المعوقين وتهيئة ظروف العمل والمعينات المناسبة لهم لا سيما في ظل التطور التكنولوجي الهائل وتطور الآلات والنمو المعرفي بشكل يمكّن الفرد المعوق من تطوير نفسه وتحسين أداءه بشكل أفضل مما هو عليه سابقاً في ظل الحياة التقليدية الروتينية التي لا غنى فيها عن المجهود البدني لكافة شرائح القوى العاملة في المجتمع

## المراجع:

- المعجم الوسيط، الفيروز أبادي.
- أبو ملح، محمد حسني.(2010). "سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن بين النظرية والتطبيق" ، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
- الخطيب، جمال. الصمادي، جميل. الروسان، فاروق. الحديدي، منى. يحيى، خولة. الناطور، ميادة. الزريقات، إبراهيم. العميرة، موسى. السرور، ناديا.(2012م). "مقدمة في تعليم الطلبة ذوي الحاجات الخاصة"، ط5، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الروسان، فاروق. ( 2009 ) "قضايا ومشكلات في التربية الخاصة"، ط2، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.
- الزارع ، نايف بن عابد. (2006). "تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة"، ط2، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
- الزعمر ، يوسف.(2011). " التأهيل المهني للمعوقين"، ط2، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
- القضاة، مصطفى. (2002). " حقوق المعوقين بين الشريعة والقانون"، مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية والنشر والتوزيع، إربد.
- المعاينة، خليل. القمش، مصطفى.(2007). " أساسيات التأهيل المهني للمعوقين"، دار الطريق للنشر والتوزيع، عمان.
- عفيفي، عفاف علي عبد الرحمن. (2009). "القواعد التي تنظم عمل الفئات الخاصة في قانون العمل الأردني: دراسة مقارنة مع الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
- هلال، أسماء سراج الدين. (2009). " تأهيل المعاقين"، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
- "تقرير النتائج الرئيسية للتعداد العام للسكان والمساكن" (2015)، دائرة الإحصاءات العامة، شباط، (2016).
- "دستور المملكة الأردنية الهاشمية وتعديلاته" لعام 1952.
- "قانون العمل الأردني رقم (1) لسنة (1996) وتعديلاته".
- "قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (3) لسنة ( 2007 )"
- "مشروع قانون حقوق الأشخاص المعوقين لعام (2016)".
- Bolton, Brian and Brookings, Jeffrey B (1993), " prediction of job satisfactoriness for workers with severe handicaps from aptitudes , personality and training ratings" , journal of business and psychology, vol. 7, no .3.
- Craig ,Delores, E and Boyd, William E, (1990), "characteristics' of employers of handicapped individuals. American journal on mental retardation" , vol. 95, issue I , p. 40-43.



- Gilbride, Denis (2000) ."Employer's Attitudes Toward Hiring Persons with Disabilities and Vocational Rehabilitation Services" ,Journal of Rehabilitation.
- Greenan. James p. (2002), "perspectives on employing individuals with special needs".Journal of technology studies. 28(1), 29-37.
- Hallahan, D.Kauffman, J.M & Pullen,P.C. (2012). "Exceptional learners, An introduction to special education". 12<sup>th</sup> ED. Pearson Education, Inc, MA, Allyn & Bacon, Boston.
- Hartlage, Lawrence c, (1974)."A decade of change in employer attitudes toward epilepsy, paper presented at the American psychological association convention".new Orleans, Louisiana.
- Thacker, Daksha. (1997),"Employers and the American with disabilities act : factors influencing manager adherence to the (ADA) with special reference to individuals with psychiatric disabilities". Unpublished doctoral dissertation in special welfare. University of Pennsylvania.